

КРАУДСОРСИНГ В РАЗРАБОТКЕ ИКТ-ПРОЕКТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПЕРСПЕКТИВНОГО РЕЗЕРВА КАДРОВ

Трусевич И.В., доцент, кандидат экономических наук, доцент кафедры информационно-вычислительных систем, начальник отдела международных связей УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», руководитель Центра бизнес-образования

Трусевич И.П., магистрант УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации»

Ключевые слова: краудсорсинг, аутсорсинг, управление персоналом, проект «Резерв», занятость, кадровый резерв, обучение действием, кейс-метод.

Термин «краудсорсинг» впервые был введён в 2006 г. писателем Джеффом Хауи. Он образован от английских слов *crowd* – толпа и *sourcing* – использование ресурсов, и означает передачу определённых производственных функций неопределённому кругу лиц без заключения трудового договора. Это использование потенциала огромного количества людей для решения различных задач, которые возникают при ведении бизнеса.

Основное отличие краудсорсинга от аутсорсинга заключается в том, что в аутсорсинге работа отсылается за пределы компетенции компании профессиональным исполнителям за определённые деньги, а в краудсорсинге затраты сводятся к минимуму, ибо всю необходимую работу делают неоплачиваемые или малооплачиваемые профессионалы-любители, которые тратят своё свободное время на решение той или иной бизнес-задачи.

Краудсорсинг – это инновации с расчетом на пользователя, при которых производители полагаются на пользователей не только в вопросе формулировки потребностей, но и в определении изделий и усовершенствований, которые бы удовлетворили эти потребности.

Можно сказать, что это направление создано в расчете на предполагаемое желание потребителей бесплатно или за небольшую цену поделиться своими идеями с компанией, исключительно из интереса увидеть эти идеи воплощёнными в производстве.

Таким образом, основная идея краудсорсинга – снижение затрат компании, но с одновременным получением доступа к огромному человеческому потенциалу.

В настоящее время идея использования краудсорсинга достаточно популярна. В качестве примера можно назвать веб-сайт, содержание

которого наполняется его посетителями. Сюда можно отнести сервисы социальных новостей, фотосайты, форумы, вопросы и ответы Mail.ru, Википедию, OpenStreetMap и многие другие ресурсы; ситуации, когда клиенты участвуют в создании продукции в массовом порядке.

В компании Procter & Gamble на сайте innocentive.com публикуют проблемы, которые не удаётся реализовать в рамках корпорации, предлагая за удачные решения большие денежные вознаграждения. Свои предложения присылают более 160 тысяч добровольных помощников.

В Threadless, компании по изготовлению футболок в Чикаго, процесс разработки дизайна состоит исключительно из проведения он-лайн конкурса. Каждую неделю компания получает сотни идей от любителей и профессиональных художников. Threadless публикует эти рисунки на своём сайте, а каждый зарегистрировавшийся пользователь может оценить ту или иную футболку. Каждую неделю в производство запускается от четырёх до шести наиболее популярных дизайнов, но только после того, как достаточное количество покупателей сделает предварительные заказы, чтобы избежать убытков. На этикетке каждой футболки Threadless печатает имя разработчика. С точки зрения Threadless – компании не нужно нанимать команду дизайнеров, при этом она вкладывает деньги только в проверенные, предварительно заказанные дизайны, а это значительное снижение риска.

Японская мебельная компания Muji через свой корпоративный сайт собирает новые радикальные идеи для своих изделий через базу, в которую входит около полумиллиона членов. Затем Muji просит их оценить дизайны. Список наиболее популярных идей передается профессиональным дизайнерам, непосредственно разрабатывающим изделия. Muji тестирует рынок, собирая предварительные заказы вместо того, чтобы собирать фокус-группы, проводить опросы или использовать другие традиционные методики исследования рынка. Если 300 человек сделают предварительный заказ, изделие поступит в продажу.

Примером краудсорсинга можно назвать случаи, когда компьютер не может выполнять

какую-то простую работу, и ее поручают большому количеству самых обычных людей за небольшую плату. Сюда, например, можно отнести расшифровку записей, сделанных на диктофон. Компьютеру это просто не под силу.

В современных условиях одним из важнейших направлений совершенствования системы управления персоналом является работа с кадровым резервом. Сегодня необходимо в каждой организации четкое построение системы формирования кадрового резерва. Потребность в кадрах не остается постоянной, она изменяется под влиянием разнообразных факторов. Появление новых научных открытий, новой техники и технологий, новых форм организации труда и необходимость их разработки, научно-технического и экономического обоснования, внедрение их в производство, а также усиление технического руководства производством – все это является основанием для увеличения численности квалифицированных специалистов.

Подготовка и работа с резервом персонала сегодня одна из наиболее популярных и актуальных тем в сфере управления персоналом. Теоретические и практические исследования в данном направлении представлены в трудах многих отечественных и зарубежных ученых, в частности, Н.П. Беляцкого, Б.Л. Базарова, Г.Г. Зайцева, С.И. Самыгина, А.И. Турчинова и других. Нормативной базой для проведения кадровой работы с резервом являются: Указ Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций» с последующими изменениями; ряд руководящих документов, принятых Советом Министров Республики Беларусь и другими органами государственного управления по работе с резервом кадров, профессиональному обучению, аттестации, мотивации руководителей; отраслевые комплексные программы «Кадры 2011–2015 годы», аналогичные программы предприятий и организаций; внутренние нормативные документы (стандарты, инструкции, положения и т.д.) [2].

Источниками резерва кадров на руководящие должности могут стать:

- руководящие работники аппарата, дочерних акционерных обществ и предприятий;
- главные и ведущие специалисты;
- специалисты, имеющие соответствующее образование и положительно зарекомендовавшие себя в производственной деятельности;
- молодые специалисты, успешно прошедшие стажировку.

Первый уровень резерва кадров – все специалисты организации, следующий уровень – заместители руководителей различного ранга. Основным резерв составляют руководители различных рангов.

Этапами формирования резерва являются:

- предварительное изучение и оценка кандидатов на зачисление в резерв;
- отбор кандидатов в состав резерва;
- зачисление в состав резерва;
- организация подготовки резерва;
- оценка готовности резерва.

Из перечисленных этапов каждый имеет свою значимость в формировании качества резерва, но наиболее важным является подготовка резерва. Для этого службы управления персоналом (кадровые службы) разрабатывают планы подготовки кадрового резерва, индивидуальные планы профессионального развития, которые взаимосвязываются с планами карьеры персонала [4].

В настоящее время очень важна работа с перспективным резервом персонала из числа учащейся молодежи. В соответствии с указом, перспективный кадровый резерв – это специально сформированная группа студентов учреждений, обеспечивающих получение высшего образования, и специалистов в возрасте до 31 года, имеющих лидерские и организаторские качества, способных к управленческой деятельности в государственных органах (организациях). Выдвижение кандидатов в перспективный кадровый резерв из числа студентов осуществляется руководителями учреждений, обеспечивающих получение высшего образования, из числа специалистов в возрасте до 31 года – руководителями организаций, в которых они работают [1].

С 2002 г. в УО «БТЭУ ПК» работает Центр бизнес-образования (ЦБО) – организация по активизации познавательной деятельности

студентов, развитию их деловых и лидерских качеств посредством практической реализации их идей в научно-практических проектах образовательного и социально-экономического характера. Цель деятельности ЦБО – подготовка из числа студентов высококвалифицированных специалистов бизнеса с конкурентоспособными знаниями, умениями и навыками на рынке труда. Такого рода студенческие организации способствуют выявлению активных студентов, которые могут быть в дальнейшем включены в перспективный резерв персонала.

В деятельности ЦБО используются следующие методы обучения: проектный подход, технология «обучение действием», кейс-методы, проведение тренингов личностного роста, участие в международных проектах, конференциях, семинарах, проведение научных и социологических исследований, выступление с докладами [3, 39]. При разработке проектов применяются различные концепции, в том числе и концепция краудсорсинга.

Процесс создания резерва кадров, в том числе и перспективного резерва из числа студентов, достаточно длительный, трудозатратный, требующий тщательной подготовки и грамотной организации, что свидетельствует об актуальности планируемого проекта. Реализация данного проекта дает ряд преимуществ для учреждений образования, работодателей, учащейся молодежи, непосредственных участников и разработчиков проекта. Для университетов – повышение имиджа, трудоустройство активных студентов; для работодателей – возможность поиска высококвалифицированных, инициативных перспективных сотрудников для трудоустройства или включения в перспективный резерв; для студентов – стимул для совершенствования знаний, активной общественной и научной деятельности, личностного роста с целью дальнейшего выгодного трудоустройства; для инициативной группы проекта – возможность практического воплощения своих идей, апробация знаний в области информационных технологий и менеджмента на практике.

В настоящее время в ЦБО реализуется проект «Резерв». Цель проекта – разработка сайта, содержащего базу данных перспек-

тивных студентов, рейтинговую систему их активности; список мероприятий для студентов (конкурсы, конференции, олимпиады), фотоматериалы.

Реализация проекта начата с согласования идеи с руководством университетов, предпринимателями Гомельского региона и администрацией области. Сформирована стратегия развития проекта на 2 года, в рамках которой разрабатывается проект web-системы, включающий: базу данных, подсчет рейтинга, многокритериальную систему поиска, новостной web-портал, список мероприятий для студенческой молодежи. К работе над проектом привлекаются деканаты, работники отделов по воспитательной и идеологической работе вузов, студенческая молодежь, программисты.

Реализация проекта «Резерв» позволит решить ряд проблем для работодателей и студентов. Так, у студентов остро стоит проблема поиска первого рабочего места и недостатка информации по активизации внеучебной деятельности. В настоящее время слабо освещаются молодежные мероприятия (конкурсы, научные конференции,

чемпионат «Молодежь в предпринимательстве», конкурсы бизнес-планов, олимпиады, Startup), поэтому студенты с активной жизненной позицией не могут себя реализовать в достаточной мере. Для работодателя (предпринимателя) всегда остается актуальной проблема поиска активных, перспективных сотрудников, а в учреждениях образования наблюдается отсутствие единой, независимой и обновляемой базы данных резюме, заслуг, достижений студенческой молодежи, что не позволяет использовать информационно-коммуникационные ресурсы в решении проблем студентов и работодателей.

Проект «Резерв» поддерживается бизнес-сообществом Гомельского региона. Планируется вывести его на республиканский уровень.

Таким образом, создание сайта с постоянно обновляемой базой данных и рейтингом студентов, с размещением мероприятий, в которых могли бы участвовать студенты, позволит внести вклад в решение вышеуказанных проблем. А разработкой и наполнением базы будут заниматься сами студенты посредством использования концепции краудсорсинга.

ЛИТЕРАТУРА

1. О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций: Указ Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354. [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://www.kaznachey.com/doc/0AkQYYbALPU/>. – Дата доступа 01.12.2011.
2. Программа кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Республики Беларусь «Кадры 2011–2015 годы» [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://www.agro.gomel.by/docs/apk.pdf>. – Дата доступа 01.12.2011.
3. Трусевич, И.В. Технология “обучение действием” / И.В. Трусевич // Вышэйшая школа. – 2011. – №3. – С. 39.
4. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня. – М. : Интел-Синтез, 2002. – 352 с.

РЕЗЮМЕ

В статье рассматривается инновационная концепция краудсорсинга по привлечению сторонних человеческих ресурсов для решения возникающих бизнес-задач. Дана характеристика понятия краудсорсинг, приведен практический опыт его использования за рубежом, рассмотрено понятие перспективный кадровый резерв и направления совершенствования работы с ним. В статье рассматриваются основные стадии по разработке проекта создания

базы данных активных студентов посредством краудсорсинга для перспективного их включения в резерв персонала организаций. Предполагается, что студенты самостоятельно будут создавать рабочий контент базы, проводить исследования и разработку в свободное от учебы время. Это даст им возможность поделиться своими идеями, участвуя в создании нового, и увидеть эти идеи воплощёнными в жизнь.

SUMMARY

This article discusses the innovative concept of crowdsourcing in attracting of third-party human resources for solving emerging business challenges. The characteristics of the concept of crowdsourcing were given. The article provides practical experience of its use abroad, reviews the concept of promising staff reserve and ways of improving work with it. The paper considers the main stages of the development of the project for create a database of active students through crowdsourcing for future inclusion in the staff reserve. It is assumed that students will create their own working content bases and will conduct research and development in spare time from training sessions. This will give them the opportunity to participate in the creation of a innovations, to share ideas and to see these ideas embodied in life.